

Emprendedoras, empresarias y empoderadas: reflexiones en torno al programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género de Chile

Loreto Fabiola Tenorio Pangui*

Universidad de Chile
loretotenorio@gmail.com

Recibido: 10-05-18

Aceptado: 30-07-18

Resumen: El artículo propone una reflexión crítica sobre el diseño y ejecución del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, en la comuna de Futrono, Chile. Este Programa se enmarca dentro de una política pública que busca la autonomía económica de mujeres vulnerables o en condiciones de pobreza. La metodología empleada se basa en análisis de documentos oficiales del Programa Mujeres Jefas de Hogar y, además se realiza una reflexión sobre mi propia experiencia laboral, como coordinadora de este Programa en la comuna de Futrono, entre los años 2015 y 2016. Las principales reflexiones aluden a cómo los discursos sobre emprendimiento y empoderamiento se van instalando fuertemente en las subjetividades de los/as profesionales que trabajan en este programa. El problema que percibo es que estos discursos se instalan sin una perspectiva feminista, por lo que se van tornando contraproducentes a las reivindicaciones de género. En tal sentido, más que buscar alcanzar la autonomía económica de las mujeres y las transformaciones sociales para alcanzar la equidad, estos discursos hegemónicos asociados al emprendimiento y empoderamiento, buscan que las mujeres se

* Antropóloga. Universidad Austral de Chile. Magíster en estudios de género y cultura, mención Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género. Universidad de Chile.

adapten a un modelo de desarrollo neoliberal, el que históricamente las ha mantenido en condiciones de subordinación.

Palabras Clave: Género, Emprendimiento femenino, Empoderamiento.

Resumo: No artigo propõe uma reflexão crítica sobre o design e a execução do programa Mulheres Chefes de Família, do serviço nacional para mulheres e equidade de gênero, na comuna do Futrono, Chile. Este programa faz parte de uma política pública que busca a autonomia econômica de mulheres vulneráveis ou em condições de pobreza. A metodologia é baseada na análise de documentos oficiais do programa mulheres chefes de família. Eu também fiz uma reflexão sobre a minha própria experiência de trabalho como coordenador deste programa na comuna do Futrono, entre os anos de 2015 e 2016. As principais reflexões aludem à forma como os discursos sobre empreendedorismo e empoderamento se instalam fortemente nas subjetividades dos profissionais que atuam neste programa. O problema que percebo é que esses discursos são instalados sem uma perspectiva feminista, e por isso se tornam contraproducentes às demandas de gênero. Nesse sentido, ao invés de buscar alcançar a autonomia econômica das mulheres e as transformações sociais para alcançar a equidade, esses discursos hegemônicos associados ao empreendedorismo e ao empoderamento, eles procuram que as mulheres se adaptem a um modelo de desenvolvimento neoliberal, que historicamente os mantém em condições de subordinação.

Palabras Clave: Género, Emprendedorismo feminino, Empoderamento.

Abstract: The article proposes a critical reflection on the design and execution of the Women Heads of Household Program of the National Service of Women and Gender Equity, in the commune of Futrono, Chile. This Program is part of a public policy that seeks the economic autonomy of vulnerable or in conditions of poverty women. The methodology used is based on analysis of official documents of the Women Heads of Household Program and, in addition, a reflection is made on my own work experience, as coordinator of this Program in the commune of Futrono, between 2015 and 2016. The main reflections allude to how the discourses on entrepreneurship and empowerment are being installed strongly in the subjectivities of the professionals who work in this program. The problem that I perceive is that these discourses are installed without a feminist perspective, which is why they become counterproductive to the demands of gender. In this regard, rather than seeking to achieve women's economic autonomy and social transformations to achieve equity, these hegemonic discourses associated with entrepreneurship and empowerment seek

to adapt women to a neoliberal development model, which has historically maintained them in conditions of subordination.

Keywords: Gender: Women Entrepreneurship; Empowerment

Introducción:

En el siguiente artículo me propongo realizar una reflexión crítica sobre el diseño y ejecución del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género en la comuna de Futrono, Chile. Elegí esta temática porque me desempeñé dos años, entre el 2015 y 2016, como coordinadora de este Programa en la comuna de Futrono ubicada en el sur de Chile.

El Programa Mujeres Jefas de Hogar pertenece al Servicio Nacional de Mujer y Equidad de Género y tiene como objetivo alcanzar la autonomía económica de las mujeres participantes. Este programa nace en la década del noventa, con el retorno de la democracia a Chile después de 17 años de dictadura. El Programa trabaja en dos líneas distintas: la primera es para mujeres asalariadas o trabajadoras dependientes, la segunda es para mujeres que trabajan por cuenta propia o emprendedoras. En este artículo me enfocaré en esta segunda dimensión, es decir analizaré al Programa Mujeres Jefas de Hogar en su línea independiente. Esta decisión se debe a que en el tiempo en que trabajé me desempeñé como coordinadora de esa área, que en ese entonces se llamaba “Mujer, asociatividad y emprendimiento”.

Para lograr el objetivo propuesto, realizo una revisión bibliográfica sobre género, trabajo y emprendimiento. Posteriormente analizo documentos oficiales sobre el Programa Mujeres Jefas de Hogar. Finalmente recurro a mi experiencia laboral de dos años como coordinadora, en este sentido apelo a mi memoria, a las situaciones que me marcaron laboralmente y que ahora me hacen escribir esas reflexiones. Debido a esto, el análisis que realizo es sobre un caso particular y no pretendo que sea generalizable ni replicable al funcionamiento del Programa en el resto del país.

Antecedentes generales:

A lo largo de la historia las mujeres siempre han trabajado; sin embargo, en el siglo XX se produce su incorporación masiva y sistemática al mercado laboral, tensionando así las fronteras entre espacio público y privado. Son varios

factores los que explican la entrada del género femenino a la fuerza laboral: retardo de la maternidad, disminución de tasas de fecundidad y mayor nivel educativo de las mujeres. Además, en el contexto actual existen factores estructurales como la pobreza, que obliga a las mujeres a buscar formas de solventar sus necesidades básicas y las de sus familias.

En términos de género sigue existiendo una gran brecha que favorece a los hombres. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1995 la tasa de actividad femenina en el mundo era de 52,4% y disminuyó para el año 2015 a 49,6%. La tasa de participación de los hombres, en cambio, pasó de 79,9% en 1995 a 76,1% en 2015 (OIT, 2016).

Chile ocupa el lugar 66 de 142 países en el ranking del Índice de brecha de género del Foro Económico Mundial 2014, que se construye sobre la base de cuatro dimensiones: salud, educación, política y economía. En la dimensión económica Chile ocupa el lugar número 119, pues las mujeres del país tienen una baja participación laboral. Para el año 2013 la tasa de participación laboral de los hombres chilenos era del 73%, mientras que para las mujeres era de un 48,3% (INE, 2015).

Las mujeres chilenas que logran insertarse en el mercado del trabajo deben enfrentar la brecha salarial, que difiere según el nivel educacional. Para nivel primario es de 17,4%, para el secundario de 20,3%, para el técnico corresponde a 20,8%, para el nivel universitario es de 25,4% y para el de posgrado de 31,1%. Como se observa, a mayor nivel educacional aumenta la brecha salarial (Comunidad Mujer, 2015).

Como una respuesta a la desigualdad de género en el mundo del trabajo, desde mediados del siglo XX se han desarrollado distintas medidas para fomentar la participación laboral femenina. En Chile, gracias a la coordinación de movimientos de mujeres que se organizaron en torno a la lucha contra la dictadura, se crea en 1990 el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Su estrategia fue incorporar los temas de mujeres, en desmedro de los temas de género entendidos como una relación de poder.

Para Mosser (1995) existen tres enfoques de desarrollo que han adoptado las políticas públicas en materia de mujeres y de género: el primero es el denominado “antipobreza”, iniciado en la década de 1970, que intentó incrementar el rol productivo de las mujeres atendiendo a las necesidades prácticas de género, como trabajo, alimentación, vivienda, etc. El segundo enfoque es el llamado “equidad”, que se intentó instaurar entre 1975 y 1985, buscando lograr una mayor equidad para las mujeres en el proceso de desarrollo



por medio del logro de las necesidades estratégicas de género. Este enfoque no solo se preocupó del rol reproductivo y productivo, sino también de aspectos como la autonomía económica y política del género femenino. En la década del 90 se consolida el enfoque de “empoderamiento” cuyo propósito es dar mayor poder a las mujeres, una mayor confianza en sí mismas, mediante la redistribución del poder dentro de las sociedades. En este enfoque se intenta satisfacer las necesidades estratégicas de género de manera indirecta, mediante la movilización de abajo hacia arriba en torno a las necesidades prácticas de género.

En el Chile posdictatorial la desigualdad de género se conceptualizó como un problema de pobreza, focalizándose en las mujeres más vulnerables (CIEG, S/F). En este sentido, se combinaron los diferentes enfoques que propone Mosser (1995), aunque prevaleció el primer enfoque, el “antipobreza”.

En el año 2016 se crea el ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y el SERNAM pasa a ser el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, cuya misión es “fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país” (SERNAMEG, 2017).

En el contexto del nacimiento del SERNAM en la década del noventa se crea el programa Mujeres Jefas de Hogar, cuyo objetivo es contribuir a la inserción y permanencia en el mercado del trabajo remunerado de las mujeres jefas de hogar, por medio del desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que mejoren sus condiciones de empleabilidad, junto a la promoción de procesos de intermediación laboral en el nivel local, pertinentes y participativos. Se entiende por jefa de hogar a la mujer que es económicamente activa, que tiene responsabilidades familiares y que es el principal sustento económico del hogar. Sin embargo, el programa también considera a las mujeres que viven en un hogar con un jefe distinto, siempre que ellas con su aporte económico mantengan cargas familiares de su núcleo (SERNAMEG, 2017).

En cuanto a las cifras de jefatura femenina en Chile, en 1990 había 642.000 hogares liderados por mujeres. En la actualidad, sin embargo, esa cifra se ha triplicado: en cuatro de cada diez hogares chilenos la mujer es la principal proveedora de ingresos (Comunidad Mujer, 2015).

El programa Mujer Jefa de Hogar tiene dos dimensiones: una destinada a las trabajadoras asalariadas y dependientes y otra para las mujeres que trabajan por cuenta propia. En este artículo me enfocaré en la segunda dimensión, la que

tiene por objetivo apoyar a las mujeres a potenciar sus emprendimientos económicos, promoviendo la asociatividad, mejorando y diversificando sus canales de comercialización y vinculándolas con la oferta pública y privada de apoyo al fomento productivo en los territorios. Para lograr este objetivo, dentro del programa se realizan talleres de formación para el trabajo, escuelas de emprendimiento, ruedas de negocio, espacios de comercialización y derivación a otros apoyos transversales del sistema público. (SERNAMEG, 2017).

El Programa Mujeres de Hogar está focalizado, es decir que las mujeres deben postularse para poder participar. Por medio de una caracterización personal, social y económica se elige a las participantes. Ellas forman parte del programa por uno o dos años y luego egresan. En el caso de las trabajadoras por cuenta propia deben cumplir con ciertos requisitos para poder egresar: por ejemplo, haber asistido a los talleres de formación laboral, haber recibido alguna capacitación en oficio, apoyo con algún punto de comercialización o de algún fondo para el financiamiento de su emprendimiento. El programa se plantea metas todos los años, es decir, cierto número de mujeres deben egresar, para que se considere exitoso.

Como mencioné anteriormente, los insumos que sostienen mi reflexión corresponden a material académico sobre género y trabajo, documentos oficiales sobre la implementación del programa Mujeres Jefas de Hogar y mi propia experiencia laboral de dos años. En ese período tuve la oportunidad de trabajar con cerca de 120 mujeres que participaron en el programa y establecí vínculos con las participantes y con profesionales y/o funcionarios/as públicos que de alguna manera participaban en la ejecución del programa en la comuna. Esta vinculación me ha permitido observar y participar directamente de la ejecución de políticas públicas que apelan a la igualdad de género. Lo que intento entonces es reflexionar sobre mi propio trabajo de años pasados, pues apelo a que el quehacer humano siempre debe estar acompañado de la reflexividad.

La comuna de Futrono en la que trabajé se ubica a aproximadamente 850 km al sur de Santiago, la capital del país. Tiene una población de 16.489 personas, de las cuales el 18% se declara perteneciente al pueblo mapuche. Según la Encuesta de Caracterización Social 2013, el 23% de sus habitantes están en condición de pobreza y el número de personas que trabajaban ese año era de 2.357 personas (BCN, 2015).



Género y trabajo

El concepto de género surge para distinguir entre lo que se considera “sexo biológico” y las construcciones sociales edificadas a partir de las diferencias anatómicas. Género se entiende como un concepto relacional y no como una serie de atributos que por naturaleza poseerían las personas. Lamas (1986) plantea que la estructuración de la sociedad en torno a la división dicotómica de género corresponde a un hecho social tan fuerte que se ha llegado a pensar como algo natural. La hipótesis de Lamas sugiere que existirían ciertas capacidades y habilidades de mujeres y hombres pensadas como biológicas que en realidad son promovidas y construidas culturalmente. En la división sexual del trabajo las mujeres son las que paren a los/as hijos/as y las que deben cuidarlos/as, por lo tanto lo femenino está ligado a lo maternal, lo reproductivo y al espacio doméstico. A los hombres en cambio, les corresponden las labores productivas del espacio público.

Este tipo de discurso asociado al esencialismo biológico sustenta ciertas representaciones sociales, las que establecen una jerarquización de las supuestas diferencias naturales entre hombres y mujeres. Aquí el eje de la identidad femenina lo constituye la maternidad, relacionando a las mujeres con valores como la abnegación y el cuidado del otro, de los hijos, de las hijas y de la familia en general. Dentro del espacio doméstico, el hombre es el padre y marido, que asume la autoridad como cabeza de familia, dejando a los demás miembros, mujeres y niños/as, en una situación de subordinación. Debido a esto, los hombres tienen la posibilidad de desarrollarse en el ámbito de lo público, como sujetos políticos; las mujeres en cambio, adscriben al modelo de madre y cónyuge, dependiente del marido y recluida en el espacio doméstico (Nash, 2006). Lo anterior se relaciona con el nombre del programa: “Mujeres Jefas de Hogar”, pues si nos detenemos en los requisitos para ingresar, las principales participantes (aunque no las únicas), son mujeres que asumen la jefatura de la familia debido a que no hay un hombre presente. En la construcción de las representaciones y jerarquías de género, se da por hecho de que el hombre es el jefe del hogar, por lo que el programa pasa a ser una respuesta del estado para las mujeres que no forman una familia con algún varón. El estado atiende entonces laboralmente a las mujeres que no tienen pareja masculina o marido: se las “beneficia” por su calidad de “solteras”, “separadas”, “viudas” y por su calidad de “vulnerables” o por estar en condición de pobreza. Ponemos en discusión que la autonomía económica sea vista estatalmente como un derecho, pues todas las mujeres, de todas las clases sociales y de todos los estados civiles deberían tener acceso a gozar de este derecho. Para las políticas de focalización

de la pobreza del estado neoliberal chileno, la autonomía económica se fomenta en este grupo reducido de mujeres consideradas vulnerables económicamente, que generalmente no cuentan con una pareja masculina.

Por otra parte, se denomina feminización del trabajo al contenido y las condiciones del trabajo históricamente asignado a las mujeres, ya sea asalariado o no asalariado. La feminización del trabajo se puede presentar de dos formas: la primera corresponde al carácter informal y la indeterminación en los límites espaciales y temporales de la actividad laboral. Lo anterior se relaciona con el tipo de trabajo que históricamente han realizado las mujeres. La segunda forma se refiere a las características del trabajo, las cualidades consideradas como femeninas que se incorporan como deseables en muchos empleos, como habilidades de comunicación, cuidado del otro, improvisación, adaptación, multifuncionalidad, flexibilidad, etc. Bajo estas condiciones laborales, las mujeres se transforman en el sujeto trabajador que más le sirve al sistema capitalista moderno (Vargas-Monroy y Pujal, 2013).

Las mujeres que participaban en el programa Mujeres Jefas de Hogar en la comuna de Futrono respondían a los dos tipos de feminizaciones laborales. La primera forma estaba dada por el carácter informal de sus emprendimientos, donde trabajaban principalmente dentro de sus casas, sin límites temporales que regularan su actividad laboral. La segunda forma de feminización estaba dada porque la mayoría de sus emprendimientos estaban relacionados con actividades históricamente consideradas femeninas, como la cocina, peluquería, tejidos, artesanía, etc.

La relación entre género y trabajo se puede vincular con el surgimiento del modelo de desarrollo neoliberal, en el que aparece una nueva forma de gubernamentalidad relacionada con modelos de trabajo posfordistas y posindustriales. En este nuevo orden se apuesta a que los individuos saquen provecho “libremente” de su existencia por medio de acciones como la autogestión y el autogobierno. En el área laboral, se incorporan discursos e ideologías que aluden al placer, la autorrealización y la autonomía, que deben encontrarse en el trabajo. Dentro de este contexto de discurso neoliberal, el sujeto trabajador se vuelve agente de su propio destino, y deberá establecer relaciones de autocuidado y autocreación (Vargas-Monroy y Pujal, 2013).

En este sentido, son importantes las palabras de bienvenida al programa Mujeres Jefas de Hogar 2014 de la ministra del Servicio Nacional de la Mujer:

“Ser emprendedora y mujer trabajadora, tiene que ver, sin lugar a dudas, con un estilo de vida que permite hacernos dueñas de nuestro propio destino y lograr que los sueños

y proyectos se hagan realidad. Por esto, el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera ha generado una serie de programas y entregado herramientas concretas - especialmente a las mujeres - para que puedan desarrollar sus ideas y emprender.

Hemos puesto durante este Gobierno a la mujer en el centro de las políticas sociales, y nos enorgullece muchísimo que tú puedas ser parte de estos beneficios, contribuyendo con tus talentos al bienestar y el desarrollo de nuestro país.” (Servicio Nacional de la Mujer, 2013:4).

En las palabras de la ministra se observa que el discurso que predomina es el que alude a la autonomía, el cumplimiento de metas y la importancia del papel de las mujeres en el desarrollo del país.

Joan Scott (1990) plantea que la categoría género es útil para el análisis histórico de la sociedad, pues contiene dos aspectos interesantes: es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder. Esta autora afirma que existe una profunda relación entre género y poder: la oposición binaria hombre/mujer es cubierta de un significado funcional a los propios sistemas de poder. Para De Lauretis en Nash (2006) es muy importante analizar las diferentes tecnologías de género, pues ellas producen formas discursivas y visuales que van normando las representaciones de lo femenino y lo masculino. Es así como las representaciones culturales de género y las características atribuidas a la identidad femenina juegan un papel decisivo como mecanismo de subalternidad para las mujeres.

Vargas-Monroy y Pujal (2013) señalan que en el nuevo orden laboral del capitalismo global, las mujeres están en una situación de explotación y subalternidad, en la que el género actúa como un dispositivo de poder. En este sentido es importante analizar la producción de subjetividades laborales del capitalismo contemporáneo: en un contexto de trabajo flexible ya no se requieren sujetos disciplinados como en el fordismo, sino que lo que se espera son sujetos autónomos, creativos y que se autogobiernen.

El capitalismo necesita trabajadores/as flexibles, competentes a nivel intelectual y emocional, que se adecuen a situaciones complejas e impredecibles, con contratos inestables y de disponibilidad completa. En este contexto es necesario producir ciertos sujetos ideales de trabajador/a, que deben ser comprometidos/as, empoderados/as, competentes y autónomos/as. El sujeto trabajador del capitalismo debe ser flexible y moldeable; por medio de capacitaciones debe aprender a comportarse de forma adecuada, a manejar sus sentimientos y actitudes frente a los desafíos laborales. En el contexto del capitalismo moderno se reafirma el discurso de que “*se puede ser lo que se desea*”,

dando cuenta de la posibilidad de la ansiada autonomía (García y Carvajal, 2006).

En el cuaderno de trabajo que se les entrega a las usuarias del programa Mujeres Jefas de Hogar (SERNAM, 2013), hay una parte que señala las características que deben tener las emprendedoras: energía, confianza en sí mismas, persistencia, creatividad y liderazgo. En las capacitaciones se incita a las mujeres a desarrollar estas características haciéndolas parte de su identidad, pues se espera de las que entran al programa sin contar con una de estas cualidades a su egreso la haya adquirido. Muchas veces los/as funcionarios/as públicos que intervienen en las capacitaciones caen en la esencialización de género, señalando que las mujeres son persistentes o líderes “por naturaleza”. Esto es contraproducente con el paraguas teórico de género que sustenta al programa. Además, se normaliza cierta situación de precariedad laboral en la que la falta de oportunidades laborales no se ve como un problema estructural, sino como un desafío individual a sortear por las mujeres, cuyo resultado depende solamente de ellas y del despliegue de ciertas características.

Para Lugones (2008), en el modelo hegemónico del capitalismo eurocentrado es fundamental la relación existente entre capital y salario. Sin embargo, no todas las relaciones laborales se enmarcan en este tipo de relación, pues el trabajo asalariado ha sido reservado casi exclusivamente para los europeos blancos. La autora denomina colonialidad del trabajo a la organización de lógicas laborales, que se construyen a partir de estratificaciones de género y raza. En este sentido es importante comprender el concepto de interseccionalidad, que propone que las personas habitan múltiples identidades formadas por la historia y las estructuras de poder. El feminismo blanco, al hablar de “la mujer” como una categoría homogénea, seleccionó como grupo dominante del género femenino a las mujeres burguesas, blancas y heterosexuales, invisibilizando otro tipo de mujeres, como “negras” o indígenas, las que están en otra posición de subalternidad.

Para Lugones (2008), el término “mujer” sin especificación no tiene sentido o lo tiene racista, pues se habla desde la óptica del modelo de mujer dominante: blanca, burguesa y heterosexual. Por otra parte, se realiza una crítica a la homogenización de las mujeres del llamado tercer mundo por parte del feminismo blanco, pues se ha solidificado su identidad, considerándolas como residuos tradicionales, invisibilizando su propia subjetividad de mujeres subalternas, privándoles así de la posibilidad de emerger como sujetos políticos e históricos.

Vargas Monroy y Pujal (2013) señalan que las mujeres del llamado tercer mundo han sido uno de los sujetos más intervenidos por los estados, en busca de su inserción dentro de formas económicas hegemónicas. El discurso que predomina en este tipo de intervenciones es el de desarrollo sostenible, desarrollo participativo y/o autodesarrollo, en el que se apela a conceptos de empoderamiento, autogestión y emprendimiento. Las autoras agregan que en algunos espacios laborales son mujeres con un nivel de jerarquización diferente al de las trabajadoras más subordinadas las que ejecutan intervenciones sobre su conducta, con el objetivo de formar con sus acciones mujeres más desarrolladas. Aquí son estas propias mujeres en una posición más alta las que actúan como instrumentos de una feminización y racialización en el área laboral.

En el programa Mujeres Jefas de Hogar participan distintos tipos de mujeres a lo largo del país, por ejemplo mujeres urbanas y rurales, mujeres indígenas y no indígenas. A pesar de esto, el programa sigue el mismo modelo para todas. En mi experiencia como coordinadora por dos años, percibí que no es lo mismo ser mujer mapuche y rural, que ser mujer blanca y urbana. Ambos tipos de mujeres sufren distintos tipos de discriminación y están en posiciones diferentes de subalternidad. Por ejemplo, a las mujeres indígenas y rurales les cuesta más acceder a puntos de comercialización, por la lejanía en la que se encuentran con respecto a los grandes centros urbanos donde se mueve el capital.

Como coordinadora muchas veces recibí instrucciones para fomentar la “identidad mapuche” en los emprendimientos de las mujeres indígenas. Por ejemplo, si había una mujer mapuche que tejía, se le pedía que usara técnicas ancestrales en vez de modernas; si había una mujer que cocinaba, se le pedía que usara ingredientes típicos de la zona y recetas tradicionales. La idea es que las mujeres recurran a su “identidad étnica” para que sus productos se vuelvan más atractivos para los/as turistas que llegaban a la comuna de Futrono. Este hecho responde a una visión de identidades étnicas solidificadas en el tiempo, que se instrumentalizan y muchas veces se vuelven exóticas para complacer la mirada del otro. Con este tipo de prácticas que apelan a la “revitalización de la cultura”, se tiende a pensar que el pueblo mapuche era homogéneo, valorando solo algunos aspectos de la cultura y escondiendo otros, como las luchas políticas por el territorio.

En el último tiempo han aparecido varios trabajos académicos sobre la relación entre género y trabajo. Desde la OIT se ha promovido la idea de trabajo decente, productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En esta definición la noción de equidad es fundamental, pues el trabajo decente implicaría evitar cualquier tipo

de discriminación de género, raza, nacionalidad, etc. Se le debe otorgar una especial atención a las mujeres trabajadoras, pues ellas están en desventaja con respecto a los varones (OIT, 2006).

Para las mujeres el empleo se transforma en la principal herramienta para obtener autonomía económica, definida como “la capacidad de generar y disponer de ingresos propios, de activos y bienes de consumo y raíces, como la tierra, equipos y otros” (Abramo, 2013:87). De acuerdo con la división sexual del trabajo, las mujeres tienden a concentrarse en el empleo informal, como el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo a domicilio y la asistencia en pequeñas empresas familiares.

Según cifras de la OIT, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en la economía informal. En el nivel mundial, entre 2008 y 2010 el empleo femenino informal pasó de 56,8% a 57,6% y la brecha de género de informalidad aumentó de 6,7 a 7,6 puntos porcentuales en esos dos años. Dentro del empleo informal los hombres se concentran en los empleos más protegidos y mejor remunerados, como empleadores informales y trabajadores informales asalariados. Las mujeres en cambio, se concentran en ocupaciones peor remuneradas y menos seguras, como es el caso de las trabajadoras industriales en su domicilio, trabajadoras domésticas y mujeres que contribuyen a empresas familiares (ONU Mujeres, 2015)

En América Latina el trabajo por cuenta propia es una actividad feminizada, ya que es la principal forma de inserción laboral de las mujeres. Dentro del sector microempresarial, las mujeres son trabajadoras independientes en diversas formas de autoempleo, tienen bajas calificaciones y poco capital, desempeñándose en negocios de baja productividad, principalmente para satisfacer las necesidades básicas. Es importante señalar que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección propia, sino principalmente por falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento (OIT, 2006).

El discurso del emprendimiento.

En los lineamientos teóricos del programa Mujeres Jefas de Hogar para trabajadoras independientes, se da gran importancia al trabajo por cuenta propia, para así alcanzar la ansiada autonomía económica. En este sentido, nociones como “emprendimiento” alcanzan gran relevancia para la ejecución del programa. Se define como emprendimiento

“cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, tales como el autoempleo, la reorganización de un negocio o la expansión de un negocio existente por parte de un individuo o empresa ya establecida” (Avolio y Di Laura, 2017:51).

En mi experiencia como coordinadora comunal fui testigo de cómo los/as funcionarios/as públicos o profesionales que se relacionan de alguna manera con este programa replicaban la idea de que para salir de la condición de pobreza o vulnerabilidad las mujeres deben “emprender”. En muchas reuniones y talleres de formación para el trabajo, las personas encargadas de ofrecer las capacitaciones suelen usar frases como: *“aquí somos todas emprendedoras”, o “aquí somos todas empresarias”.*

En cuanto al auge de este discurso del emprendimiento, Federici (2013) señala que con el desmantelamiento del “Estado de bienestar” ha ocurrido una desinversión en la reproducción de la fuerza de trabajo. Esto se debe a que las luchas laborales de años setentas enseñaron a la clase capitalista que la inversión en fuerza de trabajo no se traduce necesariamente en mayor productividad laboral. Dentro de este contexto surgen ideologías que resignifican a los/as trabajadores/as como emprendedores/as o microempresarios/as, responsables de sus acciones y únicos/as beneficiarios/as de sus logros.

El fomento de las actitudes emprendedoras en los/as trabajadores/as se relaciona estrechamente con la adopción de un modelo de desarrollo neoliberal. En este contexto, proliferan discursos de expertos que apuntan a que los individuos supuestamente “libres” se autogobiernen. El sujeto emprendedor es aquel cuya vida es conducida como una empresa, con el fin de maximizar su capital humano y alcanzar la autorrealización. De esta manera, su conducta está orientada a adquirir habilidades, crear oportunidades y conseguir las metas que se propone, lo que se relaciona con el sueño americano de progreso, crecimiento, liderazgo y compromiso (García y Carvajal, 2006).

En el manual que se les entrega a las usuarias del programa Mujeres Jefas de Hogar en la línea independiente se señala que las ventajas de ser emprendedoras consisten en la propiedad y administración del propio negocio, la flexibilidad horaria, la mayor autonomía para compatibilizar el trabajo con la vida familiar y trabajar desde la casa. Se agrega que las emprendedoras tienen el desafío de crear, innovar y conciliar necesidades familiares y laborales (SERNAM, 2013). Se observa que proliferan discursos de una supuesta autonomía y libertad que tendrían las mujeres al optar por el trabajo por cuenta propia. Sin embargo, en los dos años que trabajé pude observar que la mayoría de los emprendimientos que tenían las mujeres eran de subsistencia y precarios: al trabajar desde la casa

debían asumir ellas solas el papel de crianza de los/as hijos/as o el cuidado de los mayores, por lo que la flexibilidad laboral más que una ventaja se transformaba en un obstáculo para separar los espacios-tiempos laborales y familiares, pues las mujeres no dejaban nunca de trabajar.

Con respecto a las características que debe tener una emprendedora, el cuaderno de trabajo de las usuarias del programa Mujeres Jefas de Hogar, señala lo siguiente:

Figura 1. Características de emprendedora según Cuaderno de Trabajo Programa Mujeres Jefas de Hogar 2014

Características de una emprendedora	Descripción según el Cuaderno de Trabajo de las usuarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar
Energía	<i>“Al comenzar un proyecto encontrarás dificultades. Para enfrentarlas y superarlas deberás contar con suficiente energía física y mental, para no dejarte abatir ante el primer tropiezo. La pasión con la que realices el emprendimiento, será el motor que te impulsará para llegar a la meta” (SERNAM 2013:97)</i>
Confianza en sí misma	<i>“En muchos casos encontrarás barreras para llevar adelante tu proyecto. Como emprendedora deberás estar convencida de tu proyecto y que es la forma de vida que quieres seguir” (SERNAM 2013:97)</i>
Persistencia	<i>“Como emprendedora serás responsable de que tu negocio salga adelante, por lo que es necesario que te esfuerces continuamente y ejerzas liderazgo, motivando a quienes trabajan contigo para sortear las dificultades que se van presentando. La persistencia será la clave para vencer cualquier obstáculo que se presente durante el camino del emprendimiento” (SERNAM, 2013:97)</i>
Creatividad	<i>“Una virtud que te podrá ayudar en el camino del emprendimiento se basa en la innovación, es decir, que seas capaz de diseñar soluciones creativas y nuevas formas de hacer las cosas para los problemas comunes que tiene la gente. Esto brindará un sello a tu empresa, que te distinguirá sobre el resto de los competidores” (SERNAM, 2013:98)</i>

Fuente: Elaboración propia en base a Cuaderno de trabajo. Talleres de habilitación laboral. Servicio Nacional de la Mujer, 2014.

Las listas de características promovidas por el Servicio Nacional de la Mujer muestran un discurso asociado con el esfuerzo individual, la persistencia, la energía y la innovación. Se reafirma la idea de que todas podemos ser lo que queramos ser, o como lo señala el refrán: “el que quiere puede”; solamente depende de cada persona conseguir los objetivos. Las dificultades se deben enfrentar con “energía”, las barreras con “confianza en sí misma”, los obstáculos con “persistencia” y los problemas con “creatividad”. En este sentido, las mujeres participantes serían las responsables de administrar estas características en sus vidas, para lograr el éxito laboral.

El emprendimiento se presenta como la solución, principalmente individual, para que las mujeres alcancen autonomía económica. Sin embargo, existen múltiples desigualdades de género entre los emprendimientos femeninos y los masculinos. Según un estudio del Ministerio de Economía (2013), en Chile 665.535 de las personas que emprenden son mujeres, lo cual corresponde al 38% del total de emprendedores/as. De este número de mujeres, un 57,6% decide emprender por necesidad; para los hombres en cambio esta cifra es de 42,7%. Los emprendimientos femeninos informales corresponden al 52,3%, mientras que para los hombres esta cifra es de 42,7%. Finalmente, un 56,7% de las mujeres que emprenden ganan menos del sueldo mínimo, que para ese año correspondía a \$193.000 pesos chilenos¹. Los hombres que se encuentran en esta misma situación corresponden al 29,6% del total.

A nivel cualitativo, en un estudio realizado por Naranjo (2018) la autora señala que entre las desigualdades que experimentan las mujeres emprendedoras con relación a los varones, se encuentra el menor acceso a información para el desarrollo de sus proyectos. Como respuesta a esto, el programa Mujeres Jefas de Hogar pretende ser un aporte a mayor información disponible, para así desempeñar de mejor manera sus emprendimientos. Sin embargo, al ser un programa que trabaja con mujeres focalizadas y luego seleccionadas, la información solo llega a un porcentaje inferior al total de las mujeres trabajadoras por cuenta propia de la comuna.

Naranjo (2018) señala que otra desigualdad que viven las mujeres emprendedoras, corresponde a que generalmente la unidad de negocios es la misma que la unidad doméstica. Es así como las mujeres trabajan desde sus

¹ Para el año 2013 el sueldo mínimo chileno correspondía a \$193.000 que equivalen a 303 dólares. En la actualidad el sueldo mínimo corresponde a \$276.000 pesos chilenos que equivalen a 434 dólares.

casas al mismo tiempo que desarrollan su rol reproductivo, por lo que sus emprendimientos suelen ser extensiones de ese rol de cuidado del otro, lo que tiene fuertes consecuencias en la subjetivación que hacen con respecto al rol del trabajo en sus vidas. Al momento de postular al programa Mujeres Jefas de Hogar deben llenar una ficha en la que se les pregunta si trabajan actualmente y qué trabajos han realizado con anterioridad. La mayoría señala “yo nunca he trabajado, soy dueña de casa nomás”. En esta respuesta se producen dos invisibilizaciones importantes: la primera, que las labores domésticas y de cuidado no se reconocen como trabajo; la segunda, que el trabajo por cuenta propia de las mujeres no se reconoce como tal. En este sentido, cuando indagaba en las trayectorias laborales de las mujeres de Futrono, sin la pregunta ¿en qué trabaja? o ¿en qué ha trabajado? descubrí que habían sido comerciantes, peluqueras, cocineras, asesoras domésticas, artesanas, etc.

En su investigación, Naranjo (2018) argumenta que los rubros a los que se dedican las mujeres son menos rentables, debido a las relaciones de poder y el prestigio que asume todo lo asociado a lo masculino. Al observar las trayectorias laborales de las mujeres de la comuna de Futrono, en su mayoría se ocupaban en trabajos asociados a lo reproductivo y el cuidado del otro. Dentro del programa Mujeres Jefas de Hogar hay un componente de capacitación en oficios; en el tiempo en que trabajé como coordinadora, los oficios que ofreció el Estado chileno estaban relacionados con peluquería, gastronomía y manipulación de alimentos. Es decir, desde la propia política pública se transmitía la idea de que las mujeres deben trabajar en ciertas áreas asociadas con el cuidado del otro. Por otro lado, cuando las mujeres emprendedoras se postulaban para fondos para sus emprendimientos, también lo hacían desde las áreas feminizadas del trabajo por cuenta propia.

Naranjo (2018) señala que las mujeres chilenas emprendedoras tienden a invertir las ganancias en satisfacer las necesidades básicas y no en el propio negocio. Esto concuerda con mi experiencia laboral, pues las mujeres participantes del programa en su mayoría pertenecían a estratos vulnerables o en condición de pobreza, por lo que el dinero que ganaban lo invertían principalmente en gastos del hogar o de los/as hijos/as. Aquí es muy importante el rol que tenían los/as funcionarios/as públicos y profesionales que de alguna manera se relacionaban con las mujeres participantes del programa. Como coordinadora escuché muchas veces decir que la principal motivación de las mujeres para trabajar son sus hijos/as, o que se debe apoyar a las mujeres que son madres por sobre las que no lo son. En la subjetividad de los/as funcionarios se construye un modelo de mujer igual a madre, que además debe ser siempre sacrificada y hacer todo por sus hijos/as. Esta mujer debe siempre priorizar a los/as hijos/as mientras

ella debe quedar en segundo plano. En ese esquema, ese tipo de mujer debe ser la principal beneficiaria del programa, a la que el Estado debe “ayudar”. Como resultado de este tipo de discursos, la autonomía económica ya no es un derecho de las mujeres, sino que pasa a ser un derecho de los/as hijos/as de las mujeres-madres. Si bien el programa Mujeres Jefas de Hogar en teoría toma a las mujeres como población objetivo de la política pública, en la práctica, en la ejecución y gracias a una cultura patriarcal, los principales sujetos de derecho son los/as hijos/as de las mujeres-madres en condición de pobreza o vulnerabilidad social.

La empresarización de la vida.

El impulso al emprendimiento y al hecho de que todas las mujeres puedan y deban ser emprendedoras se va transformando en un discurso hegemónico repetido por los/as funcionarios/as del Estado y las propias mujeres participantes de los programas sociales. Frente a esto, son interesantes las reflexiones de Andrade (2013) sobre lo que denomina “empresarización” de la vida. La autora reflexiona sobre la empresa como dispositivo de control que poco a poco se va trasladando a la vida de las personas. En la “empresarización de la vida” se establece una equivalencia entre la vida de un sujeto y la empresa dentro de un sistema capitalista. Aquí se promueve un discurso en el que la responsabilidad de estar inserto/a en el mercado del trabajo recae sobre los individuos, creándose una falsa sensación de autocontrol y restándole responsabilidad a los empleadores y al propio Estado como garante de derechos sociales. En el proceso de empresarización de la vida lo que se valora es el éxito, que se traduce en un sujeto autónomo, independiente, eficaz, reconocido y con altos ingresos. Para lograr este modelo de sujeto, el Estado privilegia acciones de política pública destinadas a promover aspectos como la inteligencia emocional y la autoestima.

El discurso predominante en la ejecución del programa Mujeres Jefas de Hogar valida el emprendimiento como forma de salir de las condiciones de pobreza y vulnerabilidad. En la ejecución del programa muchas veces se toma como ejemplo a mujeres que por su “esfuerzo individual”, por su “innovación” y por su “sacrificio”, lograron salir de la pobreza, tener éxito en sus emprendimientos y ser reconocidas como microempresarias. En este artículo no se pone en duda el esfuerzo y la capacidad de esas mujeres, el problema está en que suelen ser las excepciones.

Por otro lado la gran mayoría de los/as profesionales de las ciencias económicas (salvo algunas excepciones) que llegaban a trabajar con las mujeres participantes

del programa en la comuna de Futrono buscaban cumplir las metas de programa basándose en modelos empresariales aplicados a los emprendimientos de las mujeres. Con esto me refiero a muchos de los talleres que se impartían en los que se enseñaban temas como estudios de mercado, planes de negocio, oferta y demanda, rentabilización de los emprendimientos, procesos de formalización, etc. No es que esté en contra de esa temática, pues si las mujeres son emprendedoras deben tener esas herramientas. Sin embargo, las capacitaciones en temas de cooperativismo y asociatividad eran las excepciones, por lo que el emprendimiento en la mayoría de los casos siempre se presentó como un asunto individual y de competencia con el otro.

Se suponía que al capacitarse en esos asuntos económicos sería más fácil para las mujeres tener éxito en sus emprendimientos. Sin embargo, en la comuna de Futrono hay un alto índice de pobreza, casi no existen las empresas y las mujeres trabajan por cuenta propia principalmente porque no encuentran un empleo formal. Sus emprendimientos son de supervivencia por lo que no cuentan con un capital económico para ir invirtiendo. Además, la demanda hacia sus emprendimientos es limitada y se concentra principalmente en los meses de verano (enero y febrero), pues Futrono es una comuna turística que cuenta con lagos y montañas que son importantes atractivos turísticos. Esto da cuenta de que por más que se capacite las mujeres en términos empresariales, hay condiciones estructurales en términos de división sexual del trabajo y de distribución de la riqueza en Chile que vuelven muy difícil que la mayoría logre autonomía económica con emprendimientos.

Considero que proponer este modelo de “empresarización de la vida” a las mujeres de la comuna de Futrono se contradice con prácticas de economía local que no están mediadas solo por el dinero. En mi experiencia como coordinadora me encontré con mujeres que en algunos casos no cobraban dinero por sus productos o servicios: funcionaba el trueque. Esto sucedía principalmente entre la población mapuche, que mantenía algunas formas ancestrales de intercambio de servicios y/o productos. Además entre las mujeres mapuches y no mapuches funcionaban distintas redes de cooperación basadas en el parentesco o la amistad, que no encajaban en este modelo de desarrollo empresarial.

Parecería que el fomento del modelo empresarial para la vida de las mujeres responde a una necesidad de incorporar a la población en condiciones de pobreza o vulnerabilidad a un modelo de desarrollo neoliberal. Esto es peligroso, porque tanto las reivindicaciones de género como la autonomía económica quedan atrapadas en un modelo de desarrollo que de por sí ha sido

perjudicial para las mujeres. La institucionalización de las demandas de género en políticas públicas y programas pasa a ser en este caso un impulsor para incorporar a las mujeres pobres y vulnerables a un sistema donde lo que predomina son la competencia y el éxito individual.

Sobre la temática del trabajo son interesantes las reflexiones de Byung-Chul Han (2017), que señala que en esta época se impone un modelo exitista de trabajo: lo que se espera ya no es la alienación que planteaba Marx, en la que el/la trabajador/a no se reconoce en su trabajo y pasa a una continua *auto-des-realización*. Para este autor vivimos en una época donde el régimen neoliberal se produce como libertad y autorrealización,

“aquí ya no existe el otro como explotador que me obliga a trabajar y me explota, sino que más bien soy yo mismo quien me exploto voluntariamente, creyendo que me estoy realizando. Me mato a base de optimizarme. En este contexto resulta imposible toda resistencia, toda sublevación, toda revolución” (Byung-Chul Han, 2017:109).

Las condiciones de trabajo de las que habla este autor son distintas de las que viven las participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar de la comuna de Futrono, pues para ellas la subjetivación de su trabajo estaba asociada principalmente con la supervivencia, no con la realización personal. Sin embargo, el modelo a seguir que se les suele proponer tiene mucho que ver con lo que plantea Byung-Chul Han, pues se les presenta la idea de que al trabajar por cuenta propia pueden ser libres y tener éxito. Por esto mismo, muchas veces los talleres de formación para el trabajo van acompañados de talleres de autoestima o de actividades que refuerzan ciertas imágenes corporales de las mujeres cargadas de estereotipos, por ejemplo actividades anexas de maquillaje o peluquería. Todo esto se justifica con un supuesto “empoderamiento” de las mujeres con respecto a sus cuerpos, sus vidas. Sin embargo, como no va acompañado de una reflexión feminista, no es más que el intento de inclusión de las mujeres en un modelo de desarrollo neoliberal.

Dentro de este contexto de “empresarización de la vida”, a las mujeres que participan en el programa Mujer Jefa de Hogar se les insta a desarrollar diversas competencias laborales que le permitirían tener éxito en sus emprendimientos. En el cuaderno de trabajo que se les entrega a las usuarias del programa aparecen como competencias las habilidades personales, sociales y técnicas. Dentro de las habilidades personales están la autoconfianza, la flexibilidad, el autoconocimiento, la creatividad y el pensamiento crítico. Entre las habilidades sociales se encuentran establecer y mantener relaciones interpersonales, trabajar en equipo, comunicarse en forma efectiva y resolver problemas (SERNAM,

2013). Como se puede apreciar, las mujeres deben desarrollar estas capacidades y competencias, las que luego se convertirán en un tipo de capital que ellas mismas poseen, pues son su propia empresa. El siguiente es un cuadro que deben llenar las usuarias del programa en su cuaderno de trabajo:

Figura 2. Cuadro de habilidades personales que debe ser llenado por las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

HABILIDADES PERSONALES

Marca con un ☒ si posees, debes fortalecer o debes adquirir cada habilidad.

	¿LA POSEO?	¿CÓMO LO VOY A HACER?
Autoconfianza	<div><input type="checkbox"/> La poseo</div> <div><input type="checkbox"/> Debo fortalecer</div> <div><input type="checkbox"/> Debo adquirir</div>	
Conocimiento de mí misma	<div><input type="checkbox"/> La poseo</div> <div><input type="checkbox"/> Debo fortalecer</div> <div><input type="checkbox"/> Debo adquirir</div>	
Flexibilidad	<div><input type="checkbox"/> La poseo</div> <div><input type="checkbox"/> Debo fortalecer</div> <div><input type="checkbox"/> Debo adquirir</div>	
Pensar en forma creativa	<div><input type="checkbox"/> La poseo</div> <div><input type="checkbox"/> Debo fortalecer</div> <div><input type="checkbox"/> Debo adquirir</div>	
Pensar en forma crítica	<div><input type="checkbox"/> La poseo</div> <div><input type="checkbox"/> Debo fortalecer</div> <div><input type="checkbox"/> Debo adquirir</div>	

Fuente: Talleres de habilitación laboral. Cuaderno de trabajo. SERNAM 2013.

El discurso del empoderamiento.

Vargas-Monroy y Pujal (2013) señalan que el empoderamiento se relaciona con diversas reconfiguraciones en las prácticas neoliberales contemporáneas. En este

sentido, los microcréditos que muchas veces acompañan a las intervenciones sociales que buscan “empoderar” a las mujeres se ajustan a una lógica empresarial y una racionalidad de economía de mercado. Este tipo de intervención se combina con capacitaciones que persiguen instalar un tipo de mujer que se ajuste al modelo de desarrollo imperante: empoderada y emprendedora, que asuma responsabilidades sobre sí misma y sobre su familia.

El discurso del empoderamiento cobra bastante fuerza en los lineamientos teóricos y en las subjetividades de las y los funcionarios encargados de implementar los programas sociales de autonomía económica del SERNAMEG. Desde una perspectiva feminista, el empoderamiento se presenta como un desafío a las relaciones de poder existentes. De tal manera, el empoderamiento

“conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.” (León, 1997:20).

A pesar de la definición feminista de empoderamiento, en el caso de la implementación del programa Mujeres Jefas de Hogar en la comuna de Futrono el término tenía otro sentido. Muchas veces escuché a los/as profesionales que había que “empoderar” a las mujeres para así salir de la pobreza. Aquí, el diagnóstico que se hacía era que las mujeres eran pobres porque no estaban lo suficientemente “empoderadas”. Así la responsabilidad de las precarias condiciones laborales era de las propias mujeres, desconociéndose los factores estructurales.

Por otro lado, desde esta visión el empoderamiento femenino se privilegia la autonomía económica individual, buscando que las mujeres se adapten a un modelo de desarrollo neoliberal, sin tener como objetivo la transformación social colectiva. En este discurso de empoderamiento no hay un cuestionamiento de las relaciones de poder, de tal manera que el empoderamiento sin una crítica feminista no es más que adaptación.

En el cuaderno de trabajo que tienen las usuarias del programa Mujeres Jefas de Hogar, se les indica que el empoderamiento “se entiende como un proceso de adquisición de poder. En un sentido amplio, empoderamiento es la expansión de la libertad de escoger y de actuar; significa aumentar el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida” (SERNAM, 2013:13). Se agrega que el poder que se adquiere puede ser individual, lo que implica proyecto para el futuro, autoestima alta, enfoque de género, ser protagonista y

enfoque de desarrollo. El enfoque de género se comprende como la búsqueda del equilibrio entre el hombre y la mujer, que deben cooperar mutuamente. Este discurso de empoderamiento avalado por el SERNAM se adscribe a una lógica del esfuerzo individual para alcanzar los objetivos laborales. Se invisibilizan los problemas estructurales que inciden en la pobreza y el desempleo. Por otro lado, el llamado “enfoque de género” al que se alude responsabiliza a los individuos de la búsqueda de equilibrio, desconociendo al género como un asunto de poder que es estructural.

El programa Mujeres Jefas de Hogar en el contexto del trabajo decente.

La realidad del emprendimiento de las mujeres chilenas se aleja de la noción de *trabajo decente* instalado por la OIT. El trabajo decente se compone de cuatro dimensiones: la primera se refiere a la lucha contra cualquier tipo de discriminación; todas las personas que trabajan tienen derechos que deben ser respetados. Sin embargo, las mujeres, al estar sobrerrepresentadas en las esferas desprotegidas e invisibles del mundo laboral acceden en menor medida a estos derechos. La principal causa de discriminación corresponde al rol social asignado a la maternidad y a las labores reproductivas de las mujeres. Como se ha mencionado con anterioridad en el caso de las emprendedoras de Futrono, en general sus trabajos por cuenta propia replican el rol reproductivo.

La segunda dimensión del trabajo decente se refiere a la creación de más y mejores empleos, lo que para las mujeres significa que se deben aumentar las oportunidades de acceso al trabajo remunerado, disminuir la invisibilidad del trabajo no reconocido como tal y mejorar la calidad de los empleos. La mayoría de las mujeres que participaban en el programa Mujeres Jefas de Hogar de la comuna de Futrono no accedían a empleos formales y por eso se hacían emprendedoras, para solventar las necesidades básicas. Esto se comprobaba en que siempre tomaban como primera opción encontrar un trabajo asalariado.

La tercera dimensión del trabajo decente se refiere a extender la protección social. En este sentido, como las mujeres tienen patrones de trabajo más inestables que los hombres, la desprotección tiene efectos más graves. La mayoría de las mujeres participantes del programa tenía emprendimientos informales que no les permitían acceder ni a salud ni a pensiones. Muchas veces se hacían talleres de formalización para emprendedores/as, pero ellas se resistían porque sus ganancias eran muy pocas y no les convenía económicamente formalizarse, pues los impuestos se llevarían gran parte de la ganancia. Por

ejemplo, las artesanas sólo vendían sus productos en los meses de verano, cuando llegaban los/as turistas, el resto del año prácticamente no tenían ingresos y se les arreglaban con los ahorros del periodo estival.

La cuarta área del trabajo decente se refiere a la posibilidad de los/as trabajadores/as de representarse, de hacer valer su voz y de construir instancias de diálogo social. Aquí las mujeres también tienen desventajas pues están sobrerrepresentadas en los segmentos informales, en los que la representación encuentra obstáculos adicionales. En el caso de las mujeres de Futrono, al trabajar desde emprendimientos individuales no había mayores instancias de organización.

Reflexiones finales

En este artículo pretendí realizar una reflexión crítica de la implementación del programa Mujeres Jefas de Hogar en la comuna de Futrono, Chile. Me enfoqué principalmente en ciertos discursos hegemónicos que ponen en circulación los/as profesionales que de alguna manera trabajan o se relacionan con el programa. Apelé a mi propia experiencia y a mi memoria, por lo que no pretendí entregar un análisis replicable del funcionamiento del programa en todo el país.

El discurso del emprendimiento y empoderamiento ha calado hondo en la sociedad chilena del último tiempo. Las políticas públicas de género no se han quedado fuera de esto. En el programa Mujeres Jefas de Hogar, la autonomía económica se presenta en teoría como un derecho de las mujeres, pero en su implementación se va permeando de otros discursos que van ajustando esta autonomía a un modelo de desarrollo neoliberal. Este suele ser un problema de la institucionalización de las demandas de género, que si bien desde su nacimiento dentro de un contexto de movilización feminista tienen fuerza transformadora, con el paso de tiempo y con su ejecución, corren el riesgo de transformarse solo en procesos de adaptación de las mujeres a un modelo de desarrollo neoliberal y a la cultura patriarcal que lo sustenta.

Lo anterior no significa que se deba estar en contra del emprendimiento o empoderamiento de las mujeres, sino que más bien estos procesos siempre deben ir acompañados de visibilización de las relaciones de poder que subordinan a las mujeres. Las políticas públicas de género deben ir acompañadas de procesos de concientización de los/as profesionales que las ejecutan en el entendimiento del género como una relación de poder. De lo contrario, el

emprendimiento y empoderamiento pasan a ser aliados de la cultura de subordinación de lo femenino.

Por otra parte, además del programa Mujeres de Jefas de Hogar es necesario tomar medidas estructurales sobre la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo formal. Si bien se reconocen ciertos avances en temas de licencias posnatales, salas cunas, pensiones, fondos de emprendimiento y bonos de trabajo a la mujer, se necesitan más leyes que promuevan el avance hacia la equidad.

Bibliografía:

- Andrade, Verónica. (2013), “Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y organizaciones”, *Psicología & Sociedad* 25 (1), 185-192.
- Abramo, Lais. (2013), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo.
- Avolio, Beatrice y Di Laura, Giovanna. (2017), “Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur”, *Revista de la CEPAL* (22), 35-62
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2015), Reportes estadísticos comunales 2015 (en línea)
http://reportescomunales.bcn.cl/2015/index.php/Futrono#Poblaci.C3.B3n_seg.C3.BAAn_pobreza_por_Ingresos_CASEN_2011_y_2013.2C_Metodolog.C3.ADA_SAE_CASEN_2011-2013 (consulta 7 mayo 2018)
- Byung-Chul Han. (2017), *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder.
- Centro Interdisciplinario de Estudios de Género. (S/F), *Políticas públicas y planificación de género*, Santiago, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Comunidad Mujer. (2015), “Mujer y Trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras de Chile”, en *Series Comunidad Mujer* (32).
- Federici, Silvia. (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- García, Claudia y Carvajal, Luz. (2006), “Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial”, *Universitas Psychologica. Universidad Javeriana* 1 (6), 49-58

- Instituto Nacional de Estadística. (2015), “Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales”, Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas.
- Lamas, Marta. (1986), “La antropología feminista y la categoría de género”, *Nueva Antropología* 8 (30), 173-198
- León, Magdalena. (1997), “El empoderamiento en la teoría y la práctica del feminismo”, en Magdalena León (Comp.) *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo Editores.
- Lugones, María. (2008), “Colonialidad y género”, *Tabula Rasa* (9), 73-101
- Ministerio de Economía y Fomento del Turismo. (2013), “Emprendimiento y Género. Tercera encuesta de microemprendimiento 2013” (en línea) <http://www.economia.gob.cl/estudios-y-encuestas/tercera-encuesta-sobre-microemprendimiento> (consulta 4 de mayo 2018)
- Mosser, Carolina. (1995), *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*, Lima, Flora Tristán Ediciones Entremujeres.
- Naranjo, Carola. (2018), “Desigualdades de género en el emprendimiento y en los negocios de las mujeres”, *Trabajo Social. Pontificia Universidad Católica de Chile* (86), 3-12
- Nash, Mary. (2006), “Identidades de género, mecanismos de subalternidad y procesos de emancipación femenina”, *Cidob D'Afers Internacionals. Lo intercultural en acció, identidades y emancipaciones* (73-74), 39-57
- ONU Mujeres. (2015), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías y realizar los derechos*, Estados Unidos, ONU Mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016), “Las mujeres en el Trabajo. Tendencias 2016. Resumen ejecutivo”, Ginebra, OIT.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2013), Talleres de habilitación laboral. Cuaderno de trabajo, Santiago, SERNAM.
- Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. (2017), “Orientaciones técnicas 2017 Programa mujeres jefas de hogar”, Santiago, SERNAMEG.
- Scott, Joan. (1990), “El género: Una categoría útil para el análisis histórico” en James Amalang y Mary Nash (Comps.) *Historia y Género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (24-56), Valencia.
- Vargas-Monroy y Pujal, Margot. (2013), “Gubernamentalidad, dispositivo de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras”, *Universitas Psychologica. Universidad Javeriana* 4 (12), 1255-1267